

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LORRAINE TESTI DA ROSA

**Fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais
aposentados pelo INSS.**

CURITIBA

2018

LORRAINE TESTI DA ROSA

**Fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais
aposentados pelo INSS.**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador(a): Prof.^a Dr^a. Samantha de Toledo Martins Boehs.

CURITIBA

2018

Fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais aposentados pelo INSS.

Lorraine Testi da Rosa

Resumo

Neste artigo, o objetivo geral foi compreender os fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais oficialmente aposentados pelo INSS. Trata-se de um estudo exploratório-descritivo de abordagem qualitativa, realizado com doze aposentados na cidade de Curitiba/PR. Os critérios de inclusão da amostra foram: estar recebendo o benefício da aposentadoria pelo INSS e continuar trabalhando de maneira remunerada. Os participantes foram escolhidos de forma não probabilística a partir da utilização da técnica da bola de neve. Com o estudo, foi possível identificar que os principais fatores que mantêm os participantes em seu trabalho remunerado estão relacionados a questões financeiras, confirmação do sentimento de utilidade, realização pessoal, manutenção das relações interpessoais e da rotina diária que o trabalho lhes proporciona. Além disso, foi possível identificar a relevância da necessidade de implantação de programas de preparação para aposentadoria, visto que muitos dos participantes mesmo estando oficialmente aposentados não conseguiram visualizar como estariam futuramente o dia que parassem efetivamente de trabalhar de maneira remunerada.

Palavras chave: trabalho, aposentadoria, qualitativa.

Abstract

In this paper, the general purpose was to understand the factors that influence officially retired (by INSS) people to stay in their jobs. It is a descriptive exploratory study with qualitative approach that has been carried out with twelve retirees in Curitiba/PR. The inclusion criteria for this study were: the person should receive the retirement benefit from INSS and continue being paid by a job. The participants have been chosen in a non-probabilistic way using the snowball method. With the study, it has been possible to identify that the main factors that keep the participants in their jobs are related to financial issues, confirmation of the sense of usefulness, personal fulfilment, keeping interpersonal relationship and daily routine that their jobs provide them. Furthermore, it has been possible to identify the necessity of implementing retirement preparation programs, since many officially retired participants could not see how they would be in the future when they effectively stop working in a paid way.

Keywords: job, retirement, qualitative.

Introdução

Considerando que o cenário demográfico do Brasil está, gradativamente, declinando em relação às taxas de fertilidade, enquanto a expectativa de vida está aumentando, projeções do IBGE (2016) tem demonstrado que em 2070 o número de pessoas idosas no Brasil será muito maior que nos países desenvolvidos. Essa estatística impacta cada vez mais nas esferas sociais, políticas e econômicas, visto que a faixa da população economicamente produtiva também diminuirá. Além disso, o custo dos pagamentos com aposentadoria aumenta, o sustento do sistema previdenciário é impactado e há crescimento do número de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho (França, et al., 2013).

Os trabalhadores de maneira em geral não estão preparados para lidar com o processo de envelhecimento e também com as mudanças, significativas, de hábitos que esse estágio da vida traz ao indivíduo, como por exemplo, a transição para a aposentadoria e o desligamento laboral (Pissinatti, et. al., 2016). Sob a ótica psicológica e social, sabe-se que o processo de transição para a aposentadoria, embora não esteja diretamente ligada a velhice, tem grande valia na vida dos indivíduos, trazendo novos conflitos, sendo um momento de estresse e de olhar novamente para sua trajetória, muitas vezes com novas expectativas. Portanto, é importante que as pessoas estejam preparadas para essa nova fase, pois a mudança espelha-se, também, na forma como o indivíduo se organizou durante toda a vida, desde seu vínculo com família e amigos até a importância e significância dada ao trabalho (Antunes, Moré & Schneider, 2016; Cruz, 2011; Macedo, 2014).

Em pesquisa realizada, por Macêdo, Bendassoli e Torres (2017), com servidores públicos federais de uma universidade, os autores constataram que quando o sujeito tem a expectativa de um tempo com maior qualidade ou de usufruí-lo com sua família e seus hobbies, a representação social da aposentaria é tida de forma positiva. Em compensação, no mesmo estudo, foi averiguado que os indivíduos que associavam a aposentadoria com ociosidade e que não tinham atividades ou planejamento para a substituição do tempo que o trabalho ocupa no dia a dia, buscavam o adiamento da aposentadoria. Essa

visão negativa também era tida pelos indivíduos que teriam que voltar aos serviços domésticos sem ter o desejo de realizá-los. Ficou evidente que esses sujeitos não estavam confiantes de que teriam um ajustamento fácil nesse período de sua trajetória. Macêdo et al. (2017) ressaltaram ainda que as representações frente à aposentadoria estão em constante reelaboração, ou seja, tanto os indivíduos que tem uma visão mais positiva frente a esse fenômeno, quanto os que a tem negativa, estão em permanente mudança. Isso se deve ao fato de que as representações não têm uma obrigação de ser de ordem rígida, pois fazem parte de um processo dinâmico.

Boehs, Costa & Schmitt (2017) a partir de um estudo com servidores públicos aposentados, de uma Universidade Brasileira, que retornaram ao trabalho através de um programa de disseminação de conhecimentos, verificaram que essa volta se deu graças ao trabalho ter um papel de centralidade na vida desses sujeitos. Além disso, foi possível constatar que o trabalho gerava o sentimento de serventia, realização pessoal, trazendo um maior convívio social e um desejo de ocupar o tempo. Outro ponto destacado pelos autores é que, por mais que houvesse o recebimento de uma bolsa mensal e que a questão financeira tivesse aparecido de forma expressiva na pesquisa, os quesitos sociais e psicológicos tiveram uma prevalência maior nos motivos relacionados com a volta ao trabalho.

O fato dos aposentados não conseguirem realizar um planejamento de vida bem elaborado para esse momento ou até não almejarem novos caminhos para suas carreiras, traz consequências psicológicas e sociais (Boehs, et al., 2017). Dessa forma, algumas empresas buscam através dos programas de preparação para a aposentadoria oferecer uma forma de auxílio aos trabalhadores que se encontram nessa fase da vida com a intenção de despertar novos objetivos pessoais e / ou profissionais a esses empregados, após começarem a receber o benefício do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) e serem desligados das empresas.

Em relação aos programas de preparação para a aposentadoria, tem-se a obrigatoriedade de existir, através da Política Nacional do Idoso – PNA (Lei 8.842, 1994), sendo regulados e recomendados às organizações através do

Estatuto do Idoso (Lei 10.741, 2003), com o objetivo auxiliar nesse processo de mudança em que os sujeitos passam ao aposentar. Muitos desses projetos são realizados com avaliações prévias e em seu término, no sentido de buscar o que os sujeitos esperam desses programas e desenvolvê-lo de forma cada vez mais efetiva (Boehs, et al., 2017; Murta, et.al, 2014). Porém, poucas são as organizações que mantêm um acompanhamento dessa nova fase com seus colaboradores, ficando, então, o questionamento do quão válido estão sendo esses programas (França, et.al, 2014).

Outra forma de auxiliar os aposentados a se adaptarem em sua nova fase de vida seria a adoção do *bridge employment*, que se trata da realização de trabalho remunerado de maneira parcial, com uma carga horária menor de atividades remuneradas após o início do recebimento da aposentadoria. Dessa maneira a saída dos aposentados do mercado de trabalho aconteceria de forma progressiva, tendo em vista que no *bridge employment* existe a possibilidade de diminuir a carga horária de trabalho mantendo o recebimento de uma remuneração, facilitando assim o ajuste para as novas rotinas desse período de vida (França et al. 2013).

O *bridge employment* tem grande importância para o desejo de esses aposentados continuarem trabalhando, principalmente pela existência de flexibilização de horário, oferecendo uma maior autonomia para esses sujeitos, podendo equilibrar sua vida pessoal e profissional (França et al., 2013). Os mesmos autores ressaltam ainda para a necessidade de investimento das organizações nesse quesito de incentivar o *bridge employment*, a partir de treinamentos e programas voltados para o processo de envelhecimento. Boehs, et al. (2017), pontuam que devido ao crescimento da expectativa de vida da população e, por consequência, o aumento do tempo que as pessoas estão vivendo depois de se aposentarem, é válido considerar o *bridge employment* como forma de se ter um envelhecimento ativo. França, et al. (2013) pontuam que apesar de no Brasil ainda ser escasso esse tipo de trabalho com carga horária reduzida, principalmente devido à legislação, em outros países o *bridge employment* é uma realidade pois existe esse respaldo na legalização.

Tendo em vista esse conceito de flexibilização e autonomia, Matthijs Bal & Visser (2011) propuseram que a motivação para continuar trabalhando na aposentadoria poderia estar ligada a três fatores de impacto: suporte da organização, possibilidade de mudar o tipo de trabalho e incentivo financeiro. Entretanto, independente da relevância de cada um desses três fatores para o indivíduo, os autores afirmam que a sensação de fazer parte e sentir que pode cooperar com o ambiente de mudança, acrescentando valor à organização, é o determinante para a decisão de continuar trabalhando. Tendo em vista o interesse em contribuir para os estudos relacionados aos motivos que levam os trabalhadores a continuarem suas rotinas de trabalho após a aposentadoria, o presente artigo possui o objetivo de compreender os fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais oficialmente aposentados pelo INSS.

Método

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo de abordagem qualitativa, realizado com aposentados da cidade de Curitiba/PR. Os dados foram coletados no mês de dezembro de 2017. Os critérios de inclusão da amostra foram: estar recebendo o benefício da aposentadoria do INSS e continuar trabalhando de maneira remunerada. Os participantes foram escolhidos de forma não probabilística a partir da utilização da técnica da bola de neve. Segundo Dewes (2013), esse método se caracteriza por utilizar os próprios participantes da pesquisa para indicar outras pessoas que também se enquadrem na população a ser estudada, “caracterizando-se num formato semelhante ao de uma bola de neve que vai acumulando os flocos de neve ao rolar e se tornando cada vez maior” (Dewes, 2013, p.10).

Para coleta de dados foi utilizado como instrumento uma entrevista semi-estruturada composta por quatro questões objetivas (dados pessoais) e doze questões abertas que investigaram o significado do trabalho e da aposentadoria, os fatores que faziam com que o profissional permanecesse trabalhando de maneira remunerada após a aposentadoria, as atividades que costumavam realizar fora do trabalho e a expectativa sobre o planejamento de vida pessoal e profissional pensando nos próximos 10 anos. Segundo Duarte

(2004), “entrevistas são fundamentais quando se precisa/deseja mapear práticas/crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explicitados.” Os pesquisados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e participaram das entrevistas que foram gravadas em áudio, com o prévio consentimento do participante, e depois foram transcritas. Os conteúdos das entrevistas foram compreendidos e classificados por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2011), especialmente pela utilização da técnica de categorização temática. Visando o anonimato dos participantes eles foram representados de acordo com a ordem das entrevistas realizadas por letras do alfabeto (de A a L).

Resultados e Discussão

Doze aposentados participaram do estudo, sendo quatro mulheres e oito homens, com idades entre 50 e 66 anos. Sete dos entrevistados possuem Ensino Superior, três Ensino Técnico um Ensino Médio e um Ensino Fundamental. Os aposentados tem recebido o benefício do INSS entre um e sete anos e somente um deles se aposentou por idade, os demais são todos aposentados por tempo de serviço. Dois participantes trabalhavam entre 21 e 39 horas semanais, oito entre 40 a 44 horas semanais e dois 45 horas ou mais. Nove dos participantes são empregados de empresa privada, um possui seu próprio negócio e também trabalha em outra empresa privada, dois participantes têm sua própria empresa. Os cargos dos entrevistados variaram entre Analista de Qualidade, Analista Previdenciário, Analista Contábil, Contabilista, Supervisor de Produção, Operador de Eletroerosão, Mecânico de Manufatura, Tecelão, Técnico de Enfermagem. As entrevistas duraram entre 27 e 48 minutos.

Os resultados da pesquisa foram analisados a partir de três grandes categorias: trabalho, aposentadoria e vida pessoal. Essas grandes categorias podem ser divididas em subcategorias como mostra a tabela 1:

Tabela 1. Categorias de Análise

Categorias	<ul style="list-style-type: none"> • Temas pesquisados
TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Significado do trabalho • Importância do trabalho • Permanência e/ou novo trabalho
APOSENTADORIA	<ul style="list-style-type: none"> • Significado da aposentadoria • Programa de preparação para aposentadoria • Relações de trabalho após aposentadoria
VIDA PESSOAL	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades que realiza ou gostaria de realizar não relacionadas ao trabalho • Visão para daqui 10 anos

TRABALHO

Quando questionados sobre qual era o significado do trabalho, as palavras “crescimento”, “realização pessoal” e “necessidade” foram as que apareceram nas respostas de nove dos doze entrevistados. Além disso, outras respostas como “relacionamento interpessoal”, “necessário para o desenvolvimento do país” e “realização de sonhos” também foram mencionadas pelos entrevistados A, B, E, J e L. O participante “C” ainda significou o trabalho como se fosse “tudo” em sua vida. Somente o entrevistado “G” trouxe a “manutenção financeira” como o único significado em sua vida.

Quando questionados sobre a importância que o trabalho tem para cada um, o entrevistado “G” relatou que, atualmente, a única importância atribuída ao trabalho para ele era ganhar dinheiro. Entretanto, oito entrevistados disseram que o trabalho se configurava como muito importante, pois estava totalmente ligado às suas conquistas e realizações pessoais. O entrevistado E (masculino, 52 anos), ainda relatou que *“se fosse para colocar em uma escala, o trabalho só não é mais importante do que minha saúde e família”*. Os entrevistados B, F e H responderam que o trabalho tem importância em relação

a interação social. Qualidade de vida e sentimento de utilidade foram atribuídos pelos entrevistados H, J, K, e I. As respostas da maioria dos entrevistados sobre qual o significado do trabalho e a sua importância vão ao encontro do que afirmam Krawulski, Boehs, Cruz & Medina de que “o trabalho possui elevado grau de centralidade na vida dos indivíduos, criando padrões de referência e influenciando na forma como eles se reconhecem e são reconhecidos” (2017, p.56). O trabalho não tem a única função de suprir as necessidades básicas do sujeito, mas também possibilita sua importância na economia, um lugar na sociedade e realização pessoal. Para Carvalho, Costa e Pimenta (2013), ele faz parte dos principais momentos da vida de uma pessoa.

Os participantes da entrevista foram questionados sobre qual o motivo os mantinha realizando trabalho remunerado, mesmo recebendo o benefício da aposentadoria e todos enfatizaram que o valor recebido não seria o suficiente para o seu sustento e manutenção da qualidade de vida que possuíam atualmente. Vale ressaltar que três dos entrevistados justificaram para a permanência o fato de não receberem 100% do valor do benefício da aposentadoria, por não terem atingido a idade mínima necessária. As respostas corroboram o que afirma Coelho (2011), ao relatar que um dos principais motivos que levam os trabalhadores que já recebem o benefício da aposentadoria a se manterem em seus empregos é o fato do valor recebido não ser o suficiente para manter a qualidade de vida já obtida, não suprimindo todas as suas necessidades, tendo como consequência a obrigação da complementação da renda. Os entrevistados A, C, F, H e I ainda mencionaram que continuavam trabalhando para que permanecessem se sentindo útil. A entrevistada “I” (feminino, 52 anos) ressaltou: “eu não me vejo sem uma ocupação”.

Metade dos participantes relatou não se sentirem preparados para saírem da empresa que estavam trabalhando atualmente. Os entrevistados A, B e C justificaram que isso se devia ao fato de estarem esperando para receber o complemento do valor do benefício da aposentadoria. Já as participantes H, K e L não se sentiam preparadas, pois não se viam sem fazer nada, pelo fato de estarem acostumadas com suas rotinas de trabalho e pelas pessoas que tem contato no ambiente de trabalho. O relato de “L” demonstra tal realidade,

“preciso de um preparo psicológico para isso. Passei uma vida inteira trabalhando no mesmo lugar, são 30 anos no mesmo local!” (L, feminino, 53 anos). Segundo Coelho (2011) os principais motivos que mantêm os indivíduos em seus empregos estão atrelados às questões psicológicas, que tem grande influência devido à resistência em quebrar o vínculo com o papel funcional que o trabalho traz, fazendo com que o sujeito se sinta inútil e sem valor.

Já a outra metade dos entrevistados se diz preparada para sair do emprego. Para o entrevistado “D” *“chega uma hora que se é necessário viver a vida”* (D, masculino, 52 anos.), assim como para o entrevistado “F” (masculino, 55 anos) ao afirmar que *“não se pode viver a vida toda dentro de uma empresa”*. Essas respostas podem ser confirmadas com os dados obtidos por Boehs e Costa (2017) em sua pesquisa, onde metade dos participantes tinham sentimentos positivos relacionados ao fim da atividade laboral. Já para os entrevistados “G” e “I”, o pensar em deixar de trabalhar estava relacionado ao desgaste que o trabalho traz para eles. Diferente do entrevistado “J” que relatou se sentir preparado para sair da empresa pois tem a segurança de que seu trabalho é bem feito e acredita que conseguiria ingressar em uma nova organização.

Os participantes “J”, “C” e “E” também relataram que buscariam um novo emprego caso saíssem da empresa que estavam trabalhando, devido ao alto custo de vida que possuem e por gostarem do que fazem, indo ao encontro de autores anteriores que mencionam o fator financeiro (Amorim, França, & Valentini, 2017) e a dificuldade em desfazer-se do vínculo psicológico com o trabalho (Coelho, 2011) como dois dos fatores mais importantes na dificuldade em se desligar das atividades laborais após a aposentadoria. Entretanto os participantes “A”, “B”, “G” e “I” somente voltariam a trabalhar se fosse para se tornarem empreendedores de seu próprio negócio, diferente da entrevistada “L” que buscaria um novo emprego, pois acha necessário ocupar o tempo, tendo dificuldade em ficar sem fazer nada. Os entrevistados “D” e “F” não buscariam um novo emprego e reforçaram que existe um momento em que se é necessário curtir mais a vida. A entrevistada “H” relatou que também não procuraria um novo emprego, pelo fato de já possuir o seu negócio próprio. A participante “K” que relatou que buscaria um trabalho voluntário, caso saísse

de seu emprego atual. França et al. (2013) apontam que o estresse laboral e problemas de relacionamentos são fatores preditivos para a decisão pela aposentadoria. Além disso, fatores como o desejo de realizar uma atividade diferente (voluntariado, religião, realizar cursos), também influenciam a decisão pelo fim do exercício laboral (França, 2013; Krawulski, Boehs, Cruz & Medina, 2017).

Ao serem questionados sobre até quando pretendiam trabalhar, quatro participantes tiveram dificuldade em conseguir determinar um período de tempo e relataram pretenderem trabalhar até quando tiverem saúde e sentirem prazer no trabalho; três participantes apontaram que pretendem trabalhar até os 60 anos, outros relataram pensar em trabalhar por mais dois, cinco e dez anos. Somente o entrevistado “G” respondeu que continuará trabalhando enquanto necessitar financeiramente. A permanência ou a decisão do fim da atividade laboral estão totalmente interligadas com o significado e importância que o sujeito vincula ao trabalho, na intensidade de sua dedicação a esse fenômeno ao longo da vida. (Macedo, 2014; Boehs & Silva, 2017).

APOSENTADORIA

A aposentadoria pode ser percebida de várias formas, tanto positiva quanto negativamente e isso está relacionado a maneira como o indivíduo coloca ou não o trabalho como a função central de sua vida. O principal significado da aposentadoria relatado por nove dos doze entrevistados esteve relacionado ao fato da aposentadoria ser considerada como uma “recompensa pelos anos trabalhados”. Além disso, alguns ainda acrescentaram que é uma época que traz a possibilidade de descanso e qualidade de vida. Para outros dois entrevistados, a aposentadoria deveria significar uma segurança para o período da velhice, entretanto surgiram reclamações a respeito do sistema previdenciário brasileiro que não possibilita essa tranquilidade. Já entrevistada “I” (feminino, 52 anos) citou que “a aposentadoria é sinal de velhice”. Segundo Varella (2013) a aposentadoria pode ser relacionada com a velhice ou à inatividade, podendo impactar negativamente na qualidade de vida do indivíduo e provocar uma crise de identidade. Porém, também pode representar uma fase de recomeço, com novas possibilidades prazerosas e maior bem-estar.

Oito dos participantes trabalham em empresas que possuíam programa de preparação para a aposentadoria. Porém, seis deles relataram que esse programa estava relacionado somente as questões financeiras de participação em previdência privada. Nenhum deles relatou ter sido convidado a participar de palestras e encontros falando sobre o futuro na aposentadoria. A entrevistada “K” afirmou que participará de um programa de preparação somente daqui a dois anos, por regra da empresa. Já a entrevistada “L” disse que já participou do programa e enfatizou que gostou muito, “*pois evita a tristeza de se sentir inútil*” (L, feminino, 53 anos). Para uma aposentadoria mais satisfatória é necessário existir um programa de preparação para aposentadoria abrangendo vários temas que são afetados a partir do momento em que se encerra a vida laboral (Bogoni, Costa & Soares, 2015, Leandro-França & Murta, 2014; Leandro-França, et al., 2014).

Ao serem questionados se eles perceberam alguma mudança de atitude ou na forma de tratamento dos colegas a partir do momento em que começaram a receber o benefício da aposentadoria, somente o entrevistado “E” (masculino, 52 anos) relatou ter percebido a alteração no tratamento dos colegas de trabalho para com ele, fazendo com que se sentisse “deixado de lado”, porém, de seu superior não percebeu nenhuma mudança. Todos os outros participantes relataram que não houve mudança alguma nas relações de trabalho. Diferente do que foi apresentado na resposta do entrevistado “E”, Fontoura, Doll e Oliveira (2015) relatam que no âmbito empresarial, os trabalhadores aposentados são considerados um fardo para a empresa, fazendo com que sejam dispensados o quanto antes da organização, tendo então uma imagem negativa da aposentadoria.

VIDA PESSOAL

Os participantes da entrevista, quando tiveram que responder quais atividades costumavam fazer quando não estavam trabalhando, trouxeram respostas variadas: pescar, caminhar, ir a academia, sair com amigos, ficar com a família, participar de festas, cuidar da casa, fazer trabalho voluntário. Já quando questionados em relação a quais atividades gostariam de realizar que não estavam relacionadas ao trabalho, todos os entrevistados relataram que

desejavam viajar mais. Os participantes “G” e “I” ainda acrescentaram que tem vontade de morar fora do país e conhecer novas línguas. O entrevistado “A” relatou que gostaria de poder passar mais tempo com a família.

Boehs e Silva (2017) atentam para a importância dos sujeitos terem em suas vidas não somente o papel de trabalhador como única função vigente, mas que aprendam a equilibrar com outras atividades e vínculos sociais para que, no momento da aposentadoria, o indivíduo tenha maior satisfação. Além disso, embora os programas de preparação auxiliem na elaboração da aposentadoria, os autores apontam para a importância de um acompanhamento psicossocial após o desligamento da organização, pois é nesse momento que os sujeitos mais necessitam de orientação em relação a administração do seu tempo livre.

No momento em que pensaram sobre como estariam em um período de 10 anos, “A” relatou que profissionalmente esperava não estar mais trabalhando, mas pessoalmente desejava estar curtindo mais a vida, pois *“fico muito preso ou fechado devido ao trabalho”* (A, masculino, 56 anos). O entrevistado “F” também afirmou que esperava estar aproveitando mais a vida e profissionalmente gostaria de não estar mais trabalhando registrado em carteira, mas realizando serviços de “marido de aluguel”. Outros três entrevistados relataram que esperam não estar mais trabalhando com carteira registrada, porém sentiam vontade de ter seu próprio negócio. A entrevistada “I” ainda contou que gostaria de abrir um bar em uma praia fora do Brasil. Já “L” esperava continuar trabalhando, mas se via morando em outra cidade. Os outros cinco participantes tiveram certa dificuldade em conseguir visualizar como poderiam estar futuramente.

Segundo Fôlha e Novo (2011) as pessoas ligam sua vida ao trabalho, criando dependências difíceis de serem rompidas. Para Zanelli, Silva e Soares (2010) muitas vezes, as expectativas de futuro são dificultadas por falta de informações e conformação. É comum o aparecimento de medos e receios aos problemas e as ameaças futuras, como foi apresentado na dificuldade dos pesquisados em conseguir visualizar em como estariam daqui a 10 anos.

Considerações Finais

Partindo da relevância dos estudos relacionados aos motivos que levam os trabalhadores a continuarem suas rotinas de trabalho após receberem o benefício da aposentadoria pelo INSS, o desenvolvimento do presente artigo possibilitou compreender alguns dos fatores que influenciam a permanência no trabalho de profissionais oficialmente aposentados pelo INSS. A partir dos resultados obtidos foi possível identificar que motivos como a questão financeira, confirmação do sentimento de utilidade, realização pessoal, manutenção das relações interpessoais e da rotina diária organizada por/pelo trabalho fazem com que os trabalhadores que já recebem o benefício da aposentadoria se mantenham em seus empregos. Porém, a falta de preparação pré e pós encerramento da vida laboral remunerada ficou bastante evidente quando metade dos participantes tiveram dificuldade em responder como estariam futuramente no âmbito pessoal e profissional. É válido ressaltar que a aposentadoria pode ser encarada positiva ou negativamente, estando sempre relacionada a qual o significado que o sujeito atribui ao trabalho em sua vida.

Dada à importância do tema, torna-se necessário a realização de mais pesquisas sobre o assunto, especialmente aquelas que venham a investigar e avaliar em profundidade o aproveitamento efetivo dos programas de preparação para a aposentadoria para a vida dos trabalhadores, tendo em vista que ainda existe dificuldade por parte dos participantes em projetarem planos para quando suas atividades laborais remuneradas estejam encerradas.

Referências

- Amorim, S. M., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2017). Predictors of happiness Among retired from urban and rural areas in Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30 (2). DOI: <https://dx.doi.org/10.1186/s41155-016-0055-3>
- Antunes, M. H., Moré, C. L. O. O., & Schneider, D. R.. (2016). Compreendendo o fenômeno da aposentadoria em uma perspectiva relacional: contribuições do pensamento sistêmico. *Pensando famílias*, 20(2), 70-84. Recuperado em 02 de agosto de 2017.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Boehs, S. T. M & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 18(2), xx-xx <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p>
- Boehs, S. T. M., Costa, A. B., & Schmitt, J. (2017). Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira. *Kairós. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Saúde. ISSN 2176-901X*, 19(3), 225-244.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61. doi: 10.17652/rpot/2017.1.11598
- Bogoni Costa, A., & Soares, D. H. P. (2015). Orientação para a Aposentadoria: possibilidades de atuação para o orientador profissional. In: Lassance, M. C; Levenfus, R. S; Melo-Silva, L. Orientação de Carreira: investigação e práticas. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional
- Coelho, M. R. M. V. P. (2011). Visitando a fase última. In C. M. O. Cerveny & C. M. E. Berthoud. *Visitando a família ao longo do ciclo vital*. (3a ed.) São Paulo: Casa do Psicólogo
- CRUZ, M. (2011). *Adiando o pós-carreira: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de*

pesquisa (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional–Universidade de Taubaté)

Dewes, J. O. (2013). Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos.

Duarte, R. Entrevista em pesquisas qualitativas. *Revista Educar*, Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004. Editora UFPR

FÔLHA, Fernando Antonio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. Disponível em: 14

<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1>>.

França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S.. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão?. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.

França, L. H. F., Nalin, C. P., Brito, A. D. R. S., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3).

IBGE. (2016). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Relatório Síntese de Indicadores Sociais 2013: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2016.

Krawulski, E.,Boehs, S. T. M., Cruz, K. O. & Medina, P. F. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho.Revista Psicologia: Teoria e Prática, 19(1), 55-66. doi: 10.15348/1980-6906/psicologia.v19n1p55-66.

Leandro-França, C. (2014). Aposentadoria: Crise ou Liberdade? Formatos de programas de educação para a aposentadoria. In: Programas de educação para a aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar. Murta, S. G., Leandro-França, C., & Seidl, J. (orgs.). Novo Hamburgo: Sinopsys.

Leandro-França, C.; Murta, S. G. (2015). Fatores de risco e de proteção na adaptação a aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32, p. 33-43.

Lei n.º 8.842. (1994, 4 de janeiro). Política Nacional do Idoso. Brasília, DF, Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

Lei n.º 10.741. (2003, 1º de outubro). Estatuto do Idoso. Brasília, DF, Diário Oficial República Federativa do Brasil.

Macêdo, L. S. S. (2014). *Adiamento da aposentadoria e o significado do trabalho para servidores de uma universidade federal* (Master's thesis, Universidade Federal do Rio Grande do Norte).

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L.. (2017). REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA APOSENTADORIA E INTENÇÃO DE CONTINUAR TRABALHANDO. *Psicologia & Sociedade*, 29, e145010. Epub March 23, 2017.

Matthijs Bal, P., & Visser, M. S. (2011). When are teachers motivated to work beyond retirement age? The importance of support, change of work role and money. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(5), 590-602.

Murta, S. G., Abreu, S., Leandro-França, C., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. de P. M., Carvalhedo, R. K. M., Conceição, A. C., da, & Gunther, I. de A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do Programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01-09

Pissinati, P. S. C., Haddad, M. C. F. L., Dalmas, J. C., & Birolim, M. M.. (2016). Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(9).

Silva, C. R., Gobbi, B. C., Simão, A. A.. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações rurais & agroindustriais*, v. 7, n. 1, 2005.

VARELLA, Maria das Graças Araújo. Significado do trabalho e aposentadoria: um estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino. 2013, 153 f. Dissertação (Mestrado em Administração Profissional) - Universidade Potiguar (UnP), Natal, RN, 2013.

Zanelli JC, Silva N, Soares DH. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed; 2010.